

**PERSEPSI KARYAWAN TETAP ATRIA HOTEL & CONFERENCE MALANG  
ATAS PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP  
MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN  
(Studi Karyawan Tetap Atria Hotel & Conference Malang)**

**Andri Bennydictus Sinaga  
Djamhur Hamid  
Gunawan Eko Nurtjahjono**  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
Malang  
andribennydictus@gmail.com

**ABSTRACT**

*The purpose of this research to know perception permanent workers the Atria Hotel & Conference Malang over the influence of work safety and health to motivation work and employee performance. Data collection done through the distribution of the questionnaire that has been tested validity and reliability .Research locations was conducted in the Atria Hotel & Conference Malang and population used are employees stick with the number of 118 .Number of employees fixed samples this research is 55 people .A method of the determination of sample used in the is random sampling , while a method of data processing used is analysis path .The research results show that the perception permanent workers the Atria Hotel & Conference Malang over the influence of work safety and health significant to motivation work and employee performance .*

**Key Words : Occupational safety , and occupational health.**

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui persepsi karyawan tetap Atria Hotel & Conference Malang atas pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan . Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan realibilitasnya. Lokasi penelitian ini dilakukan di Atria Hotel & Conference Malang dan populasi yang digunakan adalah karyawan tetap dengan jumlah 118. Jumlah karyawan tetap yang menjadi sampel penelitian ini adalah 55 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah random sampling, sedangkan metode pengolahan data yang digunakan adalah analisis path. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan tetap Atria Hotel & Conference Malang atas pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Keselamatan kerja, dan kesehatan kerja**

## PENDAHULUAN

Pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja menjadi salah satu hal yang sangat diperhatikan oleh sebuah perusahaan, hal ini terkait dengan tujuan jangka panjang dan jangka pendek untuk dicapai. Selama masa pencapaian tujuan tersebut, maka perusahaan membutuhkan daya dukung dalam bentuk sumber daya manusia, sistem dan teknologi yang terpadu, strategi yang tepat, serta logistik yang memadai, dalam pengelolaan sumber daya yang dibutuhkan oleh perusahaan, maka sumber daya manusia menempati kedudukan yang paling penting. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia sebagai pengelola aktif dari sumber daya lain yang dimiliki perusahaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan harus bisa menjamin keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan lancar dan tidak ada karyawan yang mangkir kerja karena sakit ataupun cidera akibat pekerjaannya.

Sejalan dengan itu, karyawan sebagai manusia juga mempunyai persepsi yang berbeda-beda terhadap sesuatu. Berdasarkan hal tersebut, perasaan, kemampuan berfikir, pengalaman-pengalaman yang dimiliki individu tidak sama, maka dalam mempersepsi sesuatu stimulus, hasil persepsi mungkin akan berbeda antar individu satu dengan individu lain.

Seorang karyawan bisa saja memiliki persepsi yang baik akan keselamatan kerja ataupun sebaliknya. Ada 2 faktor yang dapat mempengaruhi persepsi seseorang yang pertama faktor internal yang terdiri dari perasaan, sikap dan kepribadian individu, prasangka, keinginan atau harapan, perhatian, proses belajar, keadaan fisik, gangguan kejiwaan, nilai dan kebutuhan juga minat, dan motivasi. Selain itu ada faktor eksternal yaitu latar belakang keluarga, informasi yang diperoleh, pengetahuan dan kebutuhan sekitar, intensitas, ukuran, keberlawanan, pengulangan gerak, hal-hal baru dan familiar atau ketidakasingan suatu objek (Thoha, 2003: 154). Terkait keselamatan dan kesehatan kerja seorang karyawan yang satu dapat memiliki persepsi yang baik saat melihat UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai kesehatan kerja didalam satu paragraf dengan keselamatan kerja. Namun dalam kenyataan keselamatan dan kesehatan kerja yang belum tentu sesuai dengan apa yang tertulis di dalam undang-undang tersebut, walaupun karyawan yang

bekerja memiliki hak atas keselamatan dan kesehatan yang pelaksanaannya dilandasi oleh peraturan perundang-undangan.

Resiko keselamatan kerja merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang bisa menyebabkan stress emosi atau gangguan fisik.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 86 dan 87 menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal dilakukan upaya keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan, oleh karena itu setiap perusahaan wajib melakukan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk melindungi karyawan dari kecelakaan dan kerugian akibat bekerja serta bahaya sakit sehingga karyawan dapat bekerja dengan selamat. Program keselamatan dan kesehatan kerja ini juga berkaitan dengan motivasi seorang karyawan. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Keselamatan dan kesehatan kerja jika di jalankan dengan baik akan memberikan motivasi yang baik bagi karyawan karena dengan terjadinya keamanan dalam bekerja membuat karyawan dapat fokus dalam melakukan pekerjaannya (Suprihanto, 2003:41). Sehingga dengan meningkatnya motivasi yang baik terhadap karyawan akan memberikan pengaruh yang positif dalam kinerja karyawan tersebut.

Kinerja yang baik merupakan langkah dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga perlu diupayakan sehingga dapat meningkatkan kinerja dari karyawan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang di nilai dari aspek kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan

tugas-tugas yang telah diberikan kepada karyawan. Pentingnya pemeliharaan keselamatan dan kesehatan para anggota organisasi akan mampu menampilkan kinerja yang prima, motivasi yang tinggi dan tingkat kemangkiran yang rendah (Siagian, 2002:263).

Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan sangat erat hubungannya dengan motivasi dan kinerja karyawan karena di dalam perusahaan jika ingin menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan tentram, maka karyawan akan merasa diperhatikan. Oleh karena itu program keselamatan dan kesehatan kerja akan mampu meningkatkan motivasi karyawan yang nantinya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan paparan diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian di sebuah perusahaan yang dapat memberikan jaminan program keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga peneliti memilih Atria Hotel & Conference Malang sebagai tempat penelitian. Karena daalam industri pariwisata khususnya bidang perhotelan, kesehatan dan keselamatan kerja sangat diperlukan khususnya pada suatu akomodasi perhotelan. Seluruh karyawan dalam sebuah hotel harus diperhatikan kondisi kesehatan dan keselamatan kerja karyawannya demi menjaga kelancaran operasional hotel setiap hari. Setiap karyawan rentan terhadap kecelakaan karena memiliki pekerjaan yang sangat membahayakan apabila pekerja tidak mengetahui prosedur-prosedur pekerjaan maka akan beresiko terjadi kecelakaan misalnya terjatuh, tertimpa, tersetrum, terkena penyakit akibat debu, zat kimia beracun, serta terkena senjata tajam lainnya.

Atria Hotel & Conference Malang adalah salah satu usaha penginapan, yang terlatak di Jl. Letjend S Parman no. 87-89, Malang merupakan hotel bintang empat dengan jumlah kamar 175 unit terdiri dari 3 jenis kamar yaitu Deluxe, Superior, Suit. Atria Hotel & Conference Malang merupakan objek penelitian yang akan di lakukan Oleh karena itu, perlu dilakukan suatu pencegahan kecelakaan yang mungkin terjadi serta penanganan dan penanggulangan yang sesuai dengan kebutuhan pekerja agar kecelakaan dan penyakit akibat kerja dapat dicegah dan ditangani sedini mungkin, seefektif mungkin dan seefisien mungkin. Sehingga dapat berguna bagi manajemen hotel dalam menerapkan standarisasi kesehatan dan pencegahan kecelakaan akibat kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Persepsi Karyawan Tetap Atria Hotel & Conference Malang Atas Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Karyawan Tetap Atria Hotel & Conference Malang)”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Keselamatan Kerja

Sedangkan Mangkunegara (2009:161) memaparkan bahwa keselamatan kerja menunjukan suatu kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, luka memar, keseleo, patah tulang, gangguan penglihatan, dan pendengaran.

### Kesehatan Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2002:245) “Pengertian kesehatan kerja adalah merupakan kondisi yang menunjuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat merupakan individu yang kondisinya bebas dari penyakit, cidera hingga masalah mental dan emosi yang dapat mengganggu aktivitas manusia normal secara umum”.

### Motivasi Kerja

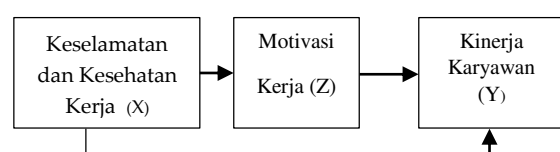
Handoko (2003:251) mendefinisikan bahwa “motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia

### Kinerja Karyawan

Hasibuan (2009:34), berpendapat bahwa kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

### Model Hipotesis

Model Penelitian dapat ditunjukkan dengan kerangka pemikiran yang dituangkan dalam sebuah model penelitian sebagai berikut :



**Gambar 1. Model Hipotesis**

Sumber : Data Diolah (2015)

Hipotesis :

- H<sub>1</sub> : Diduga variabel keselamatan kerja (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Z).
- H<sub>2</sub> : Diduga variabel kesehatan kerja (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Z).
- H<sub>3</sub> : Diduga variabel keselamatan kerja (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- H<sub>4</sub> : Diduga variabel keselamatan kerja (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- H<sub>5</sub> : Diduga variabel motivasi kerja (Z) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research (penelitian eksplanatori) dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:5), “apabila untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan klausul antar variabel melalui pengujian hipotesa, maka penelitian tersebut bukanlah penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesa atau penelitian penjelasan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 118. Sampel pada penelitian ini sebanyak 55 dan teknik sampel yang digunakan yaitu random sampling.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Jalur

Berikut ini adalah hasil uji analisis jalur yang di tunjukan pada tabel 1 dan tabel 2:

**Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Jalur terhadap Motivasi Kerja**

Variabel Bebas	Standardized koefisien beta	thitung	Probabilitas	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,428	4,122	0,000	Signifikan
X <sub>2</sub>	0,451	4,338	0,000	Signifikan
Variabel terikat : Z R : 0,678 R square (R <sup>2</sup> ) : 0,459 Adjusted R square : 0,438				

Sumber: Data Diolah (2015)

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Jalur terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel Bebas	Standardized koefisien beta	thitung	Probabilitas	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,342	3,186	0,002	Signifikan
X <sub>2</sub>	0,365	3,354	0,002	Signifikan

Z	0,271	2,180	0,034	Signifikan
Variabel terikat : Y				
R	0,756			
R square (R <sup>2</sup> )	0,572			
Adjusted R square	0,547			

Sumber: Data Diolah (2015)

### Ketepatan Model

$$\begin{aligned}
 R^2 \text{ model} &= 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \\
 &= 1 - (1 - 0,459) (1 - 0,572) \\
 &= 1 - (0,541) (0,428) \\
 &= 1 - 0,2315 \\
 &= 0,7685 \text{ atau } 76,85\%
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan ketetapan model diperoleh sebesar 76,85% sisanya sebesar 23,15% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

### Analisis Deskriptif

- Analisis deskriptif menunjukkan bahwa *mean* yang terbesar pada variabel keselamatan kerja (X<sub>1</sub>) adalah penyusunan barang-barang berbahaya yang diperhitungkan keamanannya (X<sub>1.1</sub>) yaitu sebesar 4,24. Sedangkan untuk jumlah *mean* terkecil yaitu pada *item* penggunaan peralatan kerja yang layak kerja (X<sub>1.5</sub>) dengan *mean* sebesar 3,82.
- Analisis deskriptif menunjukkan bahwa *mean* yang terbesar pada variabel kesehatan kerja (X<sub>2</sub>) adalah kecanduan minuman keras dapat mempengaruhi kesehatan (X<sub>2.3</sub>) yaitu sebesar 4,64. Sedangkan untuk jumlah *mean* terkecil yaitu pada *item* berfungsinya alat indera karyawan dengan normal (X<sub>2.5</sub>) dengan *mean* sebesar 3,85.
- Analisis deskriptif menunjukkan bahwa *mean* yang terbesar pada variabel motivasi kerja (Z) adalah hubungan kerja antar karyawan (Z<sub>1.3</sub>) yaitu sebesar 4,16. Sedangkan untuk jumlah *mean* terkecil yaitu pada *item* pengakuan dari orang lain (Z<sub>1.1</sub>) dengan *mean* sebesar 4,04.
- Analisis deskriptif menunjukkan bahwa *mean* yang terbesar pada variabel kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja sesuai dengan target yang ditentukan (Y<sub>1.1</sub>) yaitu sebesar 4,09. Sedangkan untuk jumlah *mean* terkecil yaitu pada *item* menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari

waktu yang ditentukan ( $Y_{1.6}$ ) dengan *mean* sebesar 3,76.

## **Pengaruh Antar Variabel**

### **1. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (path), variabel keselamatan kerja memiliki koefisien beta sebesar 0,428 nilai thitung sebesar 4,122 dengan probabilitas sebesar 0,000 ( $p > 0,05$ ), sehingga persepsi keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Munandar (2013) dimana variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil ini diperkuat dengan pendapat dari Mangkudara (2009:162), "selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan kerja dalam proses produksi perusahaan, program keselamatan dan kesehatan kerja juga untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan", sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan terjaminnya keselamatan karyawan dapat meningkatkan motivasi dari karyawan tersebut.

### **2. Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (path), variabel kesehatan kerja memiliki koefisien beta sebesar 0,451 nilai thitung sebesar 4,338 dengan probabilitas sebesar 0,000 ( $p > 0,05$ ), sehingga persepsi kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel kesehatan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Munandar (2013) dimana variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil ini diperkuat dengan pendapat dari Siagian (2002:263) yakni "pentingnya pemeliharaan kesehatan dan kebugaran para anggota organisasi sudah diakui dikalangan manajer karena karyawan yang sehat dan bugar, secara fisik maupun secara mental psikologi, akan mampu menampilkan kinerja yang prima, produktifitas yang tinggi dan tingkat kemangkiran yang rendah". Program kesehatan yang berjalan dengan baik akan membuat karyawan terhindar dari sakit yang dialami karena kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi karena merasa telah terjamin akan kesehatannya dan menghasilkan hasil yang maksimal seperti yang diinginkan oleh perusahaan.

### **3. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (path), variabel keselamatan kerja memiliki koefisien beta sebesar 0,342 nilai thitung sebesar 3,186 dengan probabilitas sebesar 0,002 ( $p > 0,05$ ), sehingga keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Munandar (2013) dimana variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diperkuat dengan pendapat dari Handoko (2000:84), "lingkungan kerja fisik yang menjadi perhatian utama dari program keselamatan dan kesehatan kerja dapat berpengaruh terhadap hasil kerja manusia tersebut", sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan

terjaminnya keselamatan karyawan dapat meningkatkan motivasi dari karyawan dan berdampak pada kinerja yang maksimal dengan hasil yang memuaskan.

#### **4. Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (path), variabel kesehatan kerja memiliki koefisien beta sebesar 0,365 nilai thitung sebesar 3,354 dengan probabilitas sebesar 0,002 ( $p > 0.05$ ), sehingga persepsi kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel kesehatan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Munandar (2013) dimana variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diperkuat dengan pendapat dari Siagian (2002:263) yakni "pentingnya pemeliharaan kesehatan dan kebugaran para anggota organisasi sudah diakui dikalangan manajer karena karyawan yang sehat dan bugar, secara fisik maupun secara mental psikologi, akan mampu menampilkan kinerja yang prima, produktifitas yang tinggi dan tingkat kemangkiran yang rendah".

#### **5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (path), variabel motivasi kerja memiliki koefisien beta sebesar 0,271 nilai thitung sebesar 2,180 dengan probabilitas sebesar 0,034 ( $p > 0.05$ ), sehingga motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh

signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Munandar (2013) dimana variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diperkuat dengan pendapat dari Robbins (2003:233) yakni "kinerja karyawan adalah sebagai interaksi antara kemampuan dan motivasi yaitu kinerja sama dengan  $f(A \times M)$ ". Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi yang tinggi seseorang dapat menghasilkan kinerja yang maksimal jika disertai kemampuan yang memadai.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

- 1 Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja yaitu ( $X_1$ ), memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja ( $Z$ ) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas sebesar  $< 0,05$  yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan.
- 2 Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesehatan kerja yaitu ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ( $Z$ ) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas sebesar  $< 0,05$  yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan.
- 3 Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja yaitu ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu ( $Y$ ) hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas sebesar  $< 0,05$  yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan.
- 4 Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesehatan kerja yaitu ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu ( $Y$ ) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas sebesar  $< 0,05$  yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan.
- 5 Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja yaitu ( $Z$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu ( $Y$ ) hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas sebesar  $< 0,05$  yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan.

## Saran

- 1 Disarankan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap keselamatan kerja, karena variabel keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja, sehingga kinerja karyawan akan semakin baik. Dengan demikian perusahaan akan semakin mudah dalam mencapai tujuannya.
- 2 Melihat hasil penelitian ini, variabel bebas dalam penelitian ini merupakan salah satu faktot yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang sudah termasuk dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Effendy, Onong Uchjana. 2006. Hubungan Masyarakat. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya..
- Handoko, T. Hani. 2000. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Yogyakarta : BPFE.
- , T. Hani. 2003. Manajemen. Cetakan Kedelapan Belas. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Grafindo.
- Mangkunegara , A.A. Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kesembilan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. & Jackson. John H. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Munandar, M. Riyan. 2013. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. Malang.
- Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi. Jakarta : Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian, Sondang. 2002 Teori Pengembangan Organisasi. PT Bumi Aksara: Jakarta.

Suprihanto, John. 2003. Perilaku Organisasional. Yogyakarta : STIE YKPN.

Thoha, Miftah. 2003. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.